

Selamat Datang di Pelatihan: Becoming BCA Professional & Positive CRO



MANAGEMENT DEVELOPMENT INTERNATIONAL

Jl. Jembatan III Raya No. 36 AA-AB, Jakarta 14440

☎ (021) 6681571 – 72 | <http://www.mditack.co.id>

Tujuan Program:

- Memahami berbagai perubahan yang terjadi di era Modern serta dampaknya terhadap fungsi & **peran CRO BCA** guna **mampu meningkatkan efektivitas diri** dalam **menghadapi berbagai perubahan**
- Mengembangkan berbagai **keterampilan relevan** terkait meningkatkan **keterampilan mengelola diri, kepercayaan diri, meningkatkan motivasi pribadi, mengelola stress & emosi, serta menyelesaikan masalah secara kreatif** guna mencapai **kinerja lebih baik dalam situasi perubahan**
- Melatih keterampilan dari **workshop melalui serangkaian aktivitas** yang didasarkan pada **situasi** yang **umumnya** dihadapi di lingkungan kerja sehari-hari serta mendapatkan **feedback** untuk **perbaikan** dari **fasilitator** dan **rekan peserta lain**

AGENDA

- 1. My Personal Goal & Brand Image as BCA CRO**
- 2. Me at My Best**
- 3. Personal Management**
- 4. Building Collaboration**
- 5. Working with Multigeneration**
- 6. Managing Stress & Personal Emotions**



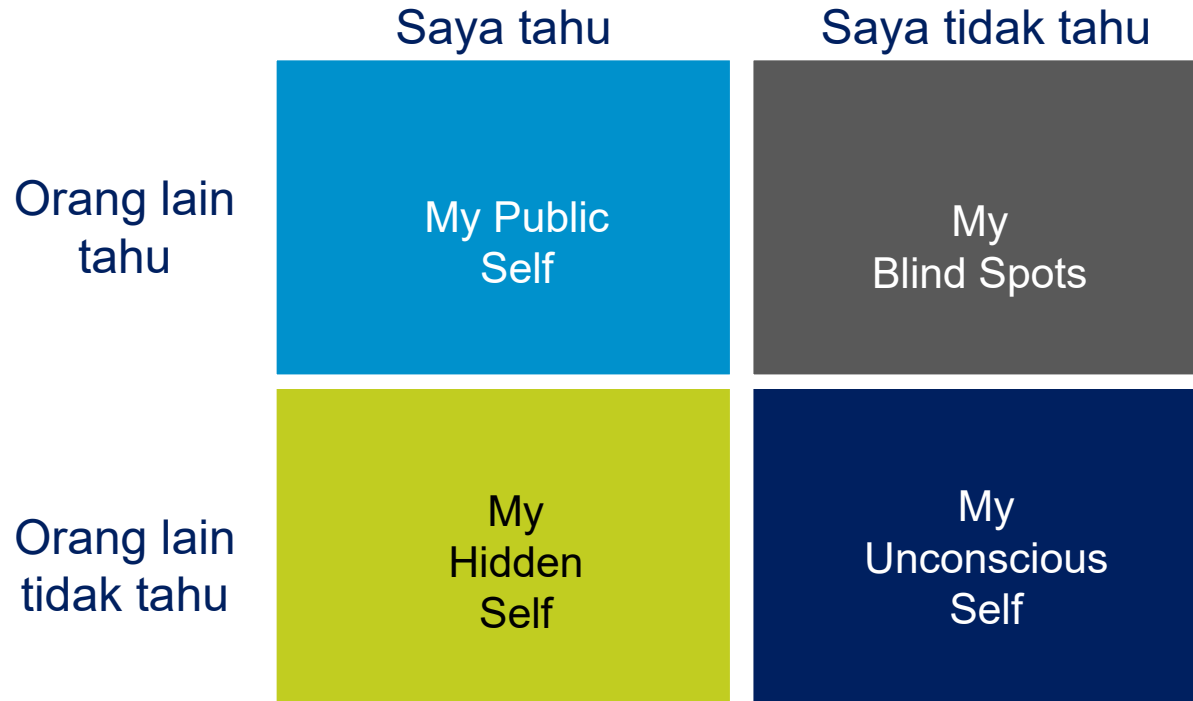
MODUL 1

My Personal Goal & Brand Image as BCA CRO

The things you do not know, you can't manage...

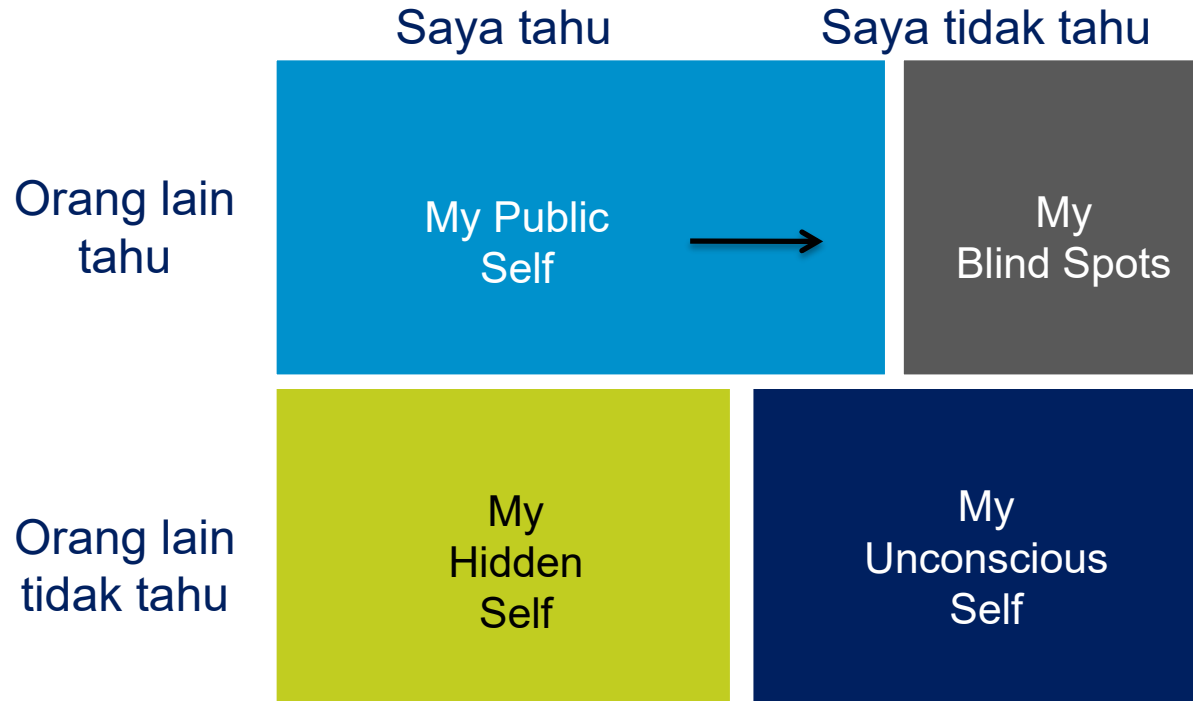


Johari Window



Joseph Luft and Harry Ingham

Johari Window



Joseph Luft and Harry Ingham

Jika saya berkeliling meminta rekan-rekan kerja
Anda mendeskripsikan Anda dalam sebuah kalimat

Mereka akan bilang bahwa Anda dikenal
karena.....

Personal Branding

Personal Branding adalah proses dimana kemampuan, kepribadian, dan karakteristik unik seseorang diproses menjadi sebuah paket identitas yang kuat dan memiliki daya ungkit.

“The Brand Called You” – Peter Montoya, Tim Vandehey



Ditempat kerja Personal Brand akan mengkomunikasikan versi terbaik dari Public - Self Anda kepada:

- Mereka yang belum mengenal Anda dengan baik.
- Mereka yang mencari saran dari “ahli”.
- Mereka yang mencari tim untuk proyek kolaborasi.
- Mereka yang sedang mencari kandidat untuk dipromosikan.

Untuk menentukan *personal brand image*, hal yang bisa Anda tanyakan...

- **Apa yang membuat Anda spesial?**
 - Apa kekuatan terbesar Anda?
 - Apa yang menjadikan Anda berbeda dari orang lain?
- **Bagaimana kekuatan Anda dapat tertuang menjadi sesuatu yang bernilai?**
 - Apa pencapaian terbesar Anda?
 - Untuk apa biasanya orang-orang datang mencari Anda?
- **Anda ingin dikenal sebagai pribadi yang seperti apa?**
 - Apa yang ingin orang-orang pikirkan saat mereka mendengar nama Anda?

Ketika Anda memikirkan seseorang, sebuah ide muncul dan memblokir semua ide lain, hal tersebut adalah contoh personal brand yang baik:

- **Michael Jordan** – The Greatest Basketball Player of All Time
- **Madonna** – The Genius at Self-Reinvention
- **Tom Hanks** – The Everyman of the Big Screen



MODUL 2

Me at My Best (Internal & External Motivation)

Motivasi Diri

“Dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”

3 MACAM MOTIVASI

MC. CLELLAND

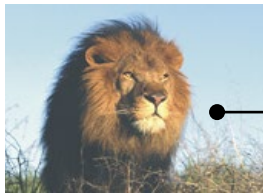
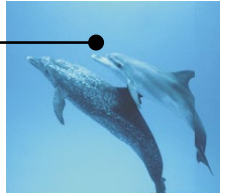


1. MOTIVASI BERPRESTASI

Need for Achievement (N. Ach)

2. MOTIVASI BERSAHABAT

Need for Affiliation (N. Aff)



3. MOTIVASI BERKUASA

Need for Power (N. Pow)

MOTIF BERPRESTASI

TUJUAN

- Mencetak prestasi
- Selalu berusaha lebih baik
- Dalam benak: “usaha & perjuangan”

CIRI :

- Mengambil resiko wajar & diperhitungkan
- Bertanggung jawab
- Menggunakan umpan balik pengalaman
- Kreatif & inovatif
- Merasa dikejar waktu
- Menyukai situasi yang variatif
- Mempelajari lingkungan
- Berhubungan tidak sekedar persahabatan juga untuk mendapat pengetahuan
- Selalu melihat kesempatan



MOTIF BERSAHABAT

TUJUAN

- Keakraban & keharmonisan
- Mendahulukan kebutuhan orang lain
- Menghayati persoalan orang lain

CIRI :

- Takut akan kesendirian
- Mementingkan persahabatan
- Mudah menjalin kerjasama



MOTIF BERKUASA

TUJUAN

- Mengendalikan orang lain
- Dikagumi orang lain

CIRI :

- Mempengaruhi dan Menggerakkan
- Bangga dan puas bila ditakuti
- Simbol status
- Senang menggurui



MC. CLELLAND

Nilai Locus of Control Internal harusnya LEBIH BESAR dari nilai Locus of Control External

Nilai Need of Achievement yang ideal adalah 8 - 10.

Lebih kecil dari 8 berarti kurang dorongan untuk berprestasi.

Lebih dari 10 berarti dorongan untuk berprestasi yang terlalu kuat.

Nilai Need of Affiliation yang ideal adalah 2.

Nilai Need of Power yang ideal adalah 6.

PEDOMAN UNTUK MENINGKATKAN N. Ach

Melalui peningkatan :

- Locus of control **internal**; dan....

Mengurangi :

- Locus of control **external**

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial.

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib **sendiri**

(Kreitner dan Kinicki, 2005).

WHICH IS YOUR → LOCUS OF CONTROL?

"I make things happen."

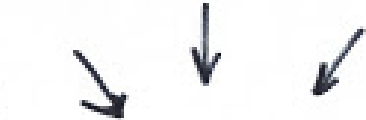


"look what I can do!"

"I can determine my future."

Internal locus of control

You make things happen.



"There is nothing I can do about my future"

"why bother?"

"why does everything happen to me?"

External locus of control

Things happen to you.

PEDOMAN UNTUK MENINGKATKAN N. Aff

1. Melalui Proses / Latihan Berpikir

- Merefleksikan kehidupan Anda di masa lalu
- **Membayangkan diri Anda sendiri dalam kehidupan yang ideal**
- **Mencari tahu bagaimana pendapat orang lain terhadap perilaku Anda**

PEDOMAN UNTUK MENINGKATKAN N. Aff

2. Melalui Proses / Latihan Keperilakuan

- **Menghabiskan waktu Anda lebih banyak dibandingkan sebelumnya untuk orang lain, terutama untuk keluarga Anda**
- **Menghindari perantara, atau pihak ketiga, jadi mendekati orang lain secara langsung.**
- **Bergaul dengan teman baru.**

PEDOMAN UNTUK MENINGKATKAN N. Pow

1. Melalui Proses / Latihan Berpikir

- Membayangkan interaksi di mana Anda memainkan peranan utama (atau sebagai orang yang berkuasa)
- Membayangkan seandainya Anda menjadi seorang pemenang.
- Membuat pengejaran terhadap kemenangan (atau keberhasilan) sebagai jalan hidup.

PEDOMAN UNTUK MENINGKATKAN N. Pow

2. Melalui Proses / Latihan Keperilakuan

- Menjadikan sebagai suatu kebiasaan, sikap tanggap terhadap kehadiran orang lain, yang dapat mempengaruhi orang-orang lainnya dalam interaksi yang sedang berlangsung.
- **Perhatikan kebutuhan orang lain dan bantulah mereka memenuhi / memuaskan kebutuhan mereka.**
- **Berkecimpunglah dalam kegiatan-kegiatan umum dan sosial.**
- **Ambilah peranan sebagai pemimpin dalam organisasi Anda atau dalam tugas-tugas Anda.**

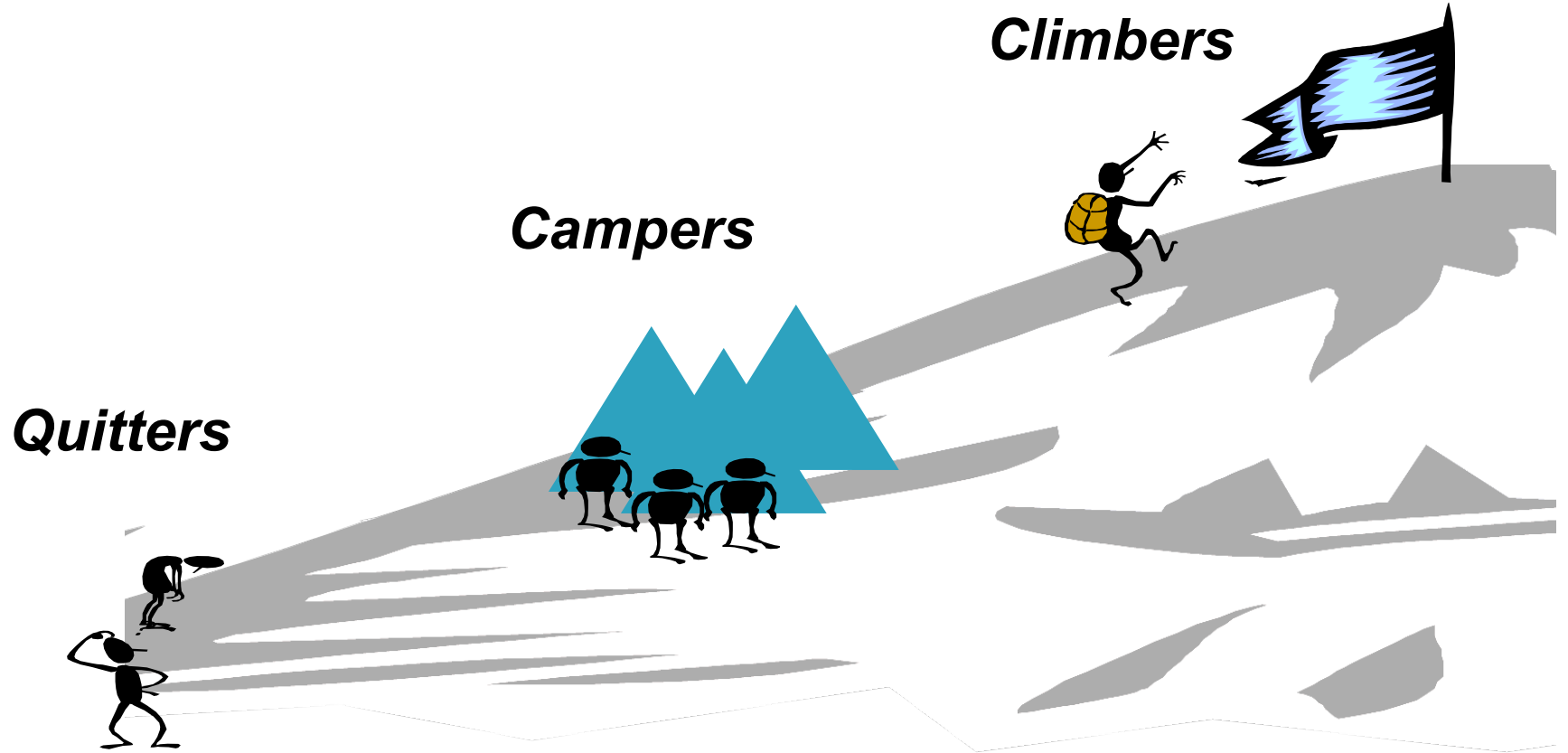
AQ (Adversity Quotient)

Kemampuan seseorang untuk menghadapi, masuk dan mengatasi “*adversity*” (kesulitan, kesengsaraan, kemalangan, kerepotan)

3

tipe orang berdasar respon menghadapi adversity :

- ***Climbers***
- ***Campers***
- ***Quitters***



High Adversity Quotient

TIGA KATEGORI

CLIMBERS

**DIGERAKKAN OLEH TANTANGAN
DAN INGIN MENJADI BAGIAN
YANG PENTING DALAM
PEKERJAAN ATAU HUBUNGAN
MEREKA**

CAMPERS

**MELAKSANAKAN FUNGSI DASAR
TAPI TIDAK MENUNJUKKAN
KECEPATAN, KAPASITAS DAN
KEMAMPUAN YANG SAMA SEPERTI
YANG PERNAH MEREKA LAKUKAN**

QUITTERS

**SERING MENYESALI DAN
TERTEKAN MENGENAI
NASIB**

Ciri Seorang Quitter

- Memilih untuk keluar, **menghindari kewajiban, mundur dan berhenti**
- **Menghentikan** pendakian
- **Menolak kesempatan** yang diberikan oleh lingkungan
- Mereka **mengabaikan, menutupi, meninggalkan dorongan** inti untuk merdeka
- **Murung, sinis, mati perasaannya** (pemarah, frustrasi, menyalahkan orang lain dan membenci orang-orang yang berkembang)



Ciri Seorang Camper

- Mereka pergi tidak seberapa jauh, lalu berkemah **“sejauh ini sajalah saya mampu/ingin mendaki”**
- **Karena bosan**, mereka mengakhiri perjalanan
- **Mencari tempat datar dan nyaman** sebagai tempat bersembunyi
- Mereka **melepaskan kesempatan untuk maju**, yang sebenarnya bisa dicapai lebih
- Mereka **puas diri, tidak mau mengembangkan diri.**



Ciri Seorang Climber

- Pemikir yang selalu memikirkan kemungkinan - kemungkinan
- Tidak pernah membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik/mental atau hambatan lainnya menghalangi pendakian
- Mereka yang tidak menyesali kegagalan, kegagalan adalah pemacu kehidupan mereka
- Mereka pembelajar seumur hidup



Perbaiki AQ Anda & Kemampuan Anda Untuk Mendaki

Gunakan metode **LEAD**

- **Listen** → Belajar mendengarkan respon terhadap adversity
- **Explore** → Eksplorasi (menggali) penyebab dan pertanggung jawaban adversity
- **Analyzed** → Analisis semua bukti
- **Do** → Lakukan sesuatu untuk berubah

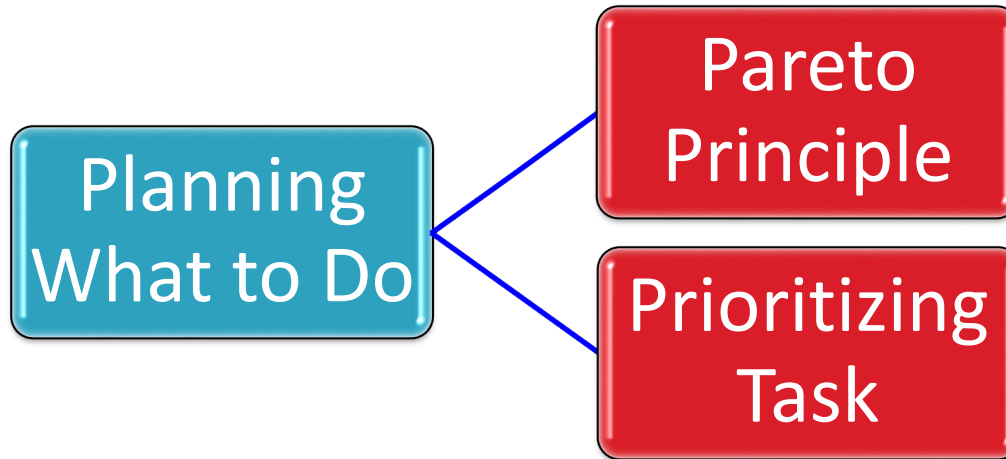


MODUL 3

Personal Management

Merencanakan apa yang akan dilakukan


Dikarenakan keterbatasan dari sumber-sumber yang ada, maka kita harus melakukan perencanaan untuk melakukan hal-hal yang paling penting dan memiliki dampak paling besar.



Prinsip Pareto

20% dari input (waktu, sumber, effort) berpengaruh terhadap **80%** output (hasil, penghargaan).






Vilfredo Pareto



If you're Noah, and your ark is about to sink, look for the elephants first, because you can throw over a bunch of cats, dogs, squirrels, and everything else that is just a small animal and your ark will keep sinking. But if you can find one elephant to get overboard, you're in much better shape.

AZ QUOTES

Teknik Utama: Mengelola Prioritas

-  Prioritas adalah perpaduan antara **kepentingan** dan **waktu** yang tersedia
-  Prioritas ditentukan oleh **sasaran kerja kita**
-  **Penting** tidak sama dengan **mendesak**
-  Pekerjaan yang **tidak mendesak** namun **penting** seringkali **dilupakan**
-  **Dahulukan, sepanjang memungkinkan, pekerjaan yang lebih penting**



MATRIX PRIORITAS

	PENTING	KURANG PENTING
MENDESAK		
KURANG MENDESAK		

Teknik Utama: Membuat Daftar Pekerjaan

Tanggal : _____

No	Pekerjaan	Prioritas

Teknik Utama: Mengelola Email

1

- Singkat dan jelas

2

- Kembangkan kebiasaan yang berguna

3

- Manfaatkan teknologi

4

- Segera dibalas



MODUL 4

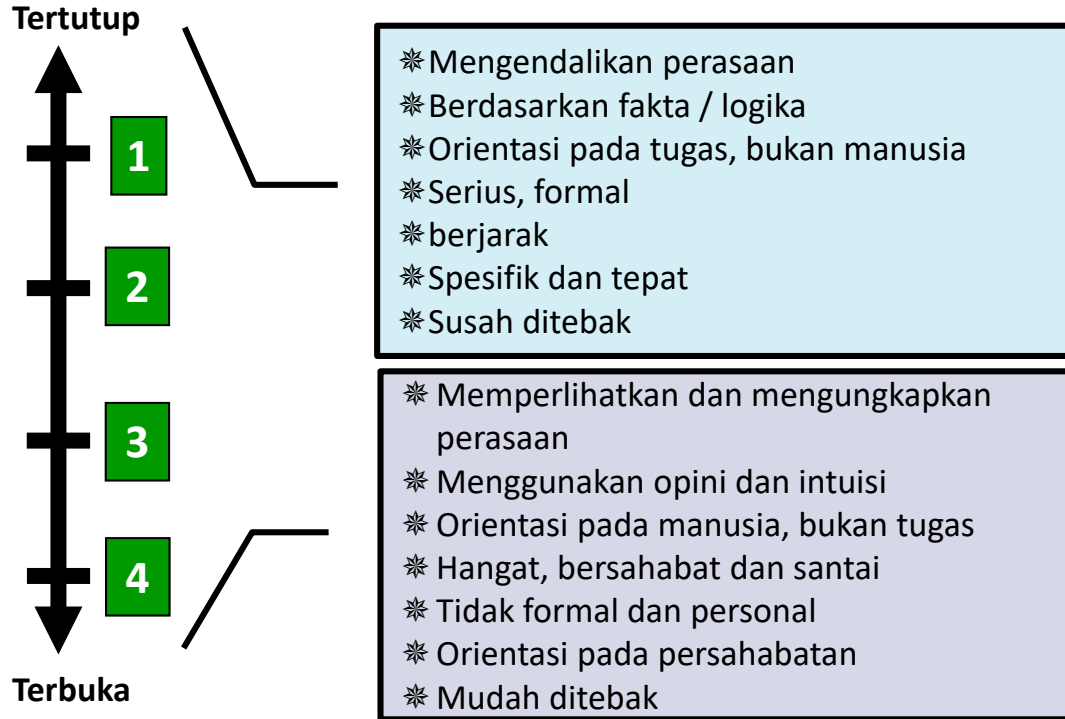
Building Collaboration

Interpersonal Style

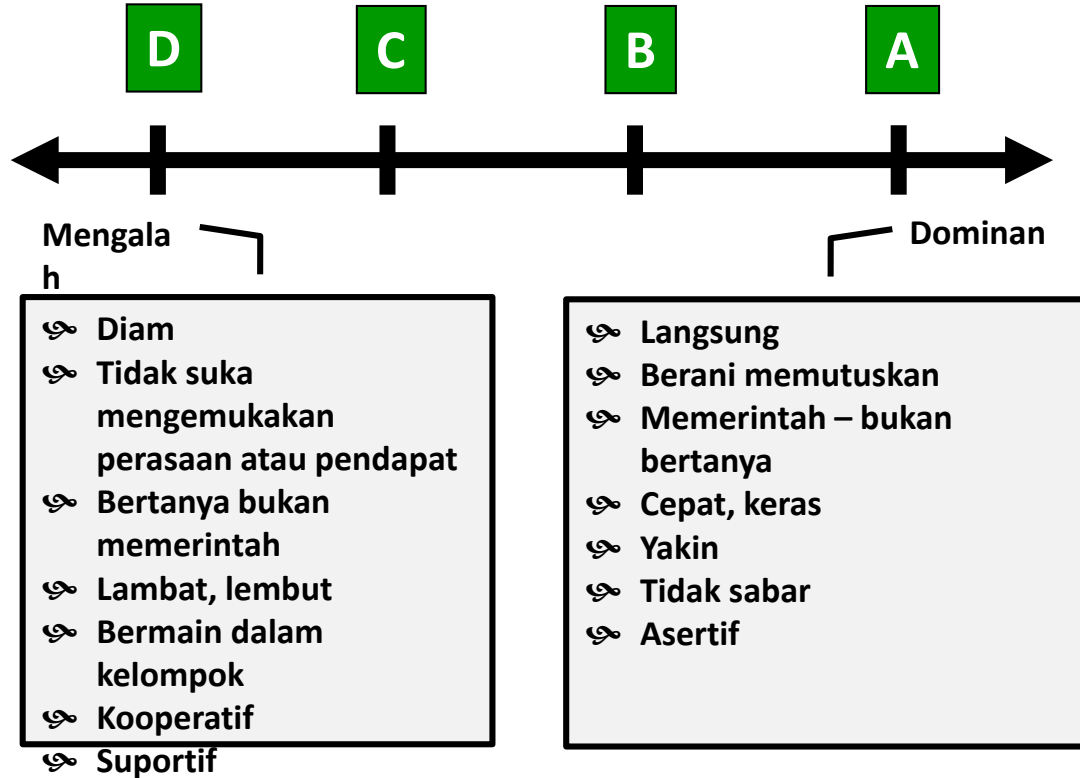
Memahami kepribadian *lawan bicara kita* akan mempermudah usaha kita untuk membangun hubungan baik dengan mereka sehingga **hubungan baik akan mudah tercipta**



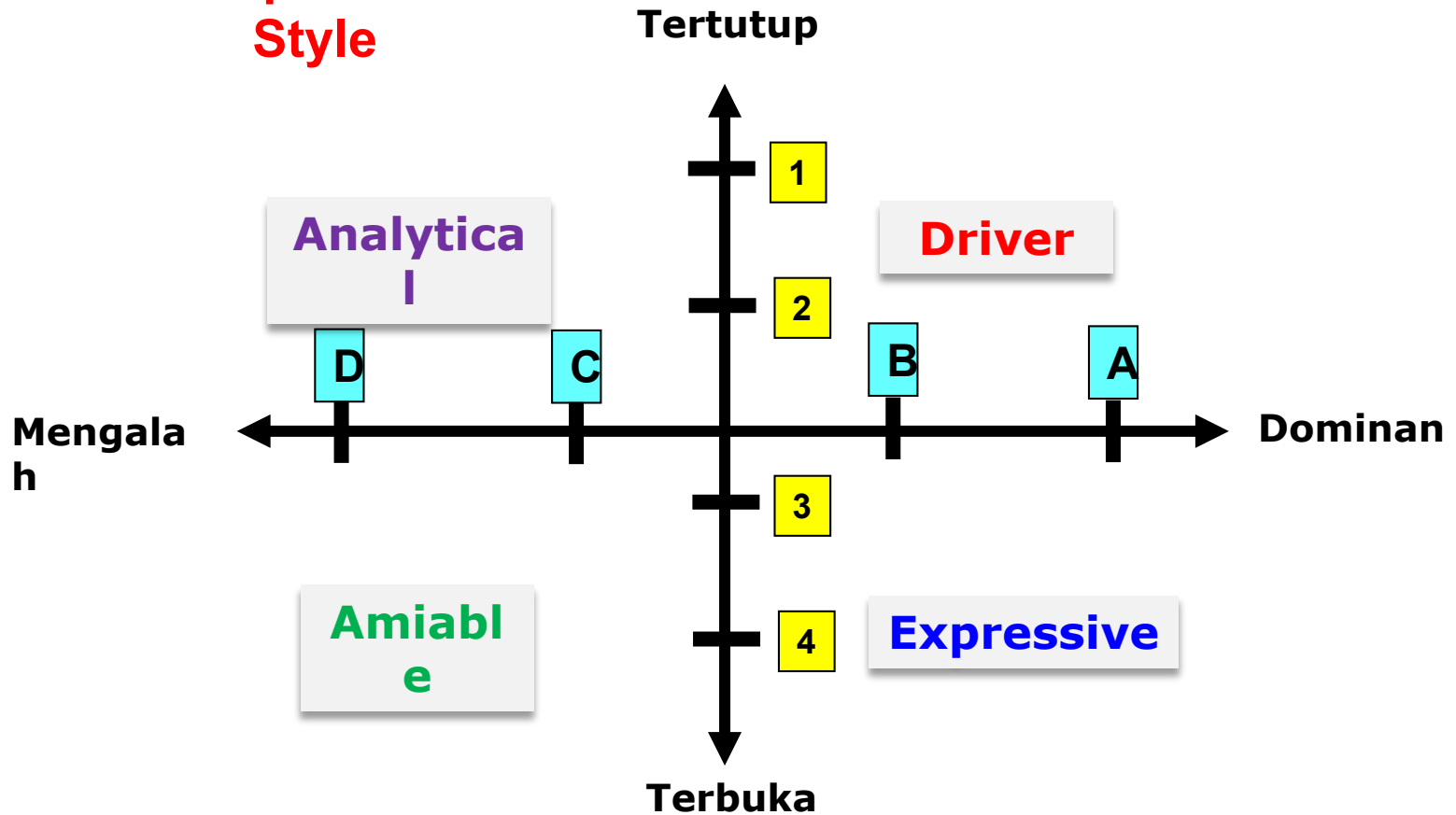
Mengenal Gaya Kepribadian



Mengenal Gaya Kepribadian



Interpersonal Style



DRIVER



- Mampu menyelesaikan, mampu memutuskan
- Pekerja keras, kompetitif dan pengambil resiko
- Mampu menghadapi situasi sulit
- Menerima perubahan sebagai tantangan pribadi
- Berorientasi pada tindakan dan hasil
- Menuntut
- Cenderung memerintah bukan bertanya
- Menginginkan kendali
- Tidak sabar & level toleransi rendah

Anda dapat menjadi lebih efektif, jika:

- ✓ Lebih sabar
- ✓ Tidak terlalu berterus terang – Mengajukan lebih banyak pertanyaan
- ✓ Latihlah pendekatan Anda – Perhatikan bahasa tubuh Anda dan lebih memotivasi partisipasi orang lain dalam percakapan

BERKOMUNIKASI DENGAN DRIVER



- Percepatlah
- Masuk langsung ke topik
- Tunjukkan bagaimana cara mencapai sasaran mereka
- Perlakukan dengan keyakinan dan efisien

EXPRESSIVE



- Kreatif
- Menyenangkan, mempesona, persuasif
- Ambisius
- Vokal, Spontan
- Lucu
- Menularkan antusiasme dan sikap yang positif
- Mudah untuk memberikan feedback yang positif
- Mencari pengakuan
- Tidak terorganisir
- Tidak sabar
- Kurang teliti

Anda dapat menjadi lebih efektif, jika:

- ✓ Lebih memperhatikan kebutuhan orang lain
- ✓ Lebih terorganisir
- ✓ Perhatian pada detail

BERKOMUNIKASI DENGAN EXPRESSIVE

- Percepatlah
- Kenali mereka secara personal
- Berikan pengakuan
- Perlakukan secara menyenangkan dan penuh semangat



ANALYTICAL



- Objektif
- Berdasarkan fakta
- Detil
- Akurat
- Berorientasi tugas
- Impersonal
- Serius
- Tertutup, suka menyendiri
- Meminimalisasi resiko
- Menghalangi kreativitas orang lain dengan terlalu mengikuti peraturan dan regulasi

Anda dapat lebih efektif, jika:

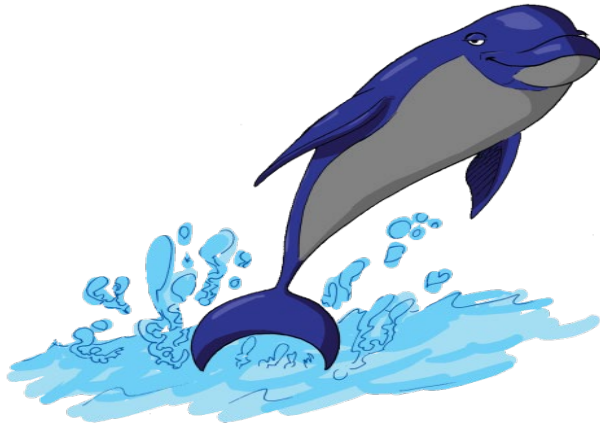
- ✓ Lebih siap menerima perubahan
- ✓ Lebih terbuka dan berkomunikasi dengan yang lain

BERKOMUNIKASI DENGAN ANALYTICAL



- Perlambat
- Masuk langsung ke topik
- Tepat waktu dan bawa data/fakta
- Sasaran metodik
- Perlakukan dengan teliti

AMIABLE



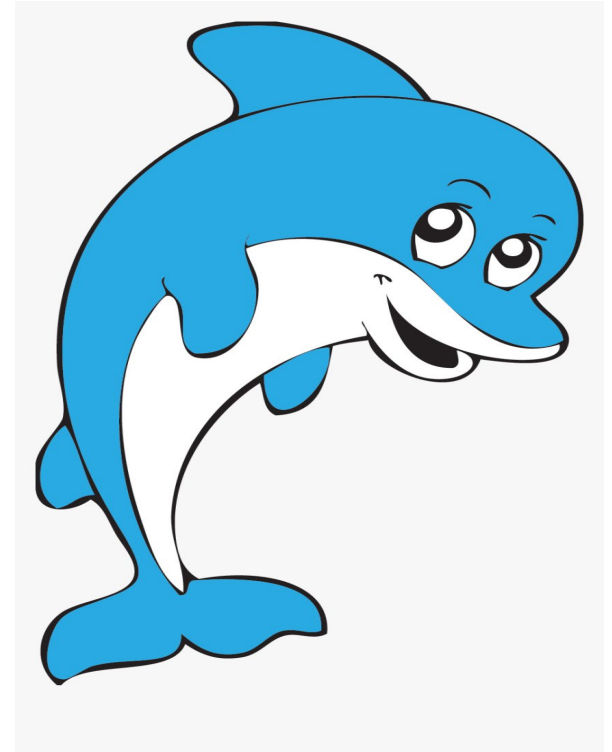
- Bersahabat, hangat
- Percaya orang lain dengan mudah
- Berempati dan sensitif terhadap kebutuhan orang lain
- Suportif
- Anggota tim yang baik
- Pendengar yang baik
- Berorientasi pada orang
- Sulit mengambil keputusan
- Tidak blak-blakan
- Menolak berubah
- Menghindari resiko dan konflik

Anda dapat lebih efektif, jika:

- ✓ Lebih asertif dan lebih apa adanya
- ✓ Lebih toleran dengan perubahan
- ✓ Tidak terlalu melibatkan diri pada permasalahan orang lain

BERKOMUNIKASI DENGAN AMIABLE

- Percepat
- Kenali mereka secara personal
- Mereka mau orang lain ikut terlibat
- Perlakukan dengan hangat dan tulus



CARA CEPAT MENGETAHUI GAYA KEPRIBADIAN ORANG



Cara Berpakaian:

Driver	Expressive	Amiable	Analytical
Berwibawa & nyaman untuk bergerak	ramai, warna-warni, warna terang, pola besar, aksesoris, matching	santai, nyaman, casual, warna-warna netral	rapih, licin, warna netral

CARA CEPAT MENGETAHUI GAYA KEPERIBADIAN ORANG

Cara Bersalaman:

Driver	Expressive	Amiable	Analytical
Kuat & tegas	Kuat & bersahabat	Lembut & hangat	Lembut & menjaga keformalan



CARA CEPAT MENGETAHUI GAYA KEPRIBADIAN ORANG

Cara Berjalan:

Driver	Expressive
Cepat dan berat	Cepat dan ringan
Amiable	Analytical
Santai	Teratur dan tertata



Berkolaborasi dengan Gaya Kepribadian yang Beragam



Aware Kenali gaya kepribadian Anda dan orang lain



Accept Terima gaya kepribadian Anda dan orang lain



Adapt Beradaptasi dengan gaya kepribadian orang lain untuk membangun komunikasi yang efektif , hubungan dan untuk mempengaruhi mereka



MODUL 5

Working with Multigeneration

Apa pentingnya mengerti generasi di tempat kerja?

- **Beradaptasi** dengan perubahan
- **Kecepatan** dari pola **bekerja** meningkat
- **Saling menghargai** dan fokus kepada **kekuatan** setiap dari generasi
- **Berinovasi** di tengah kompetisi



Hubungan Generasi

Pada saat kita melihat semua generasi ingat hal-hal berikut ini:



1

Kita tidak memasukkan orang ke dalam **'kotak'**

2

Ada beberapa hal yang mungkin **tidak benar** bagi **Anda**

3

Anda mungkin **Boomers** tetapi memiliki **tingkah laku Gen Y** atau sebaliknya

4

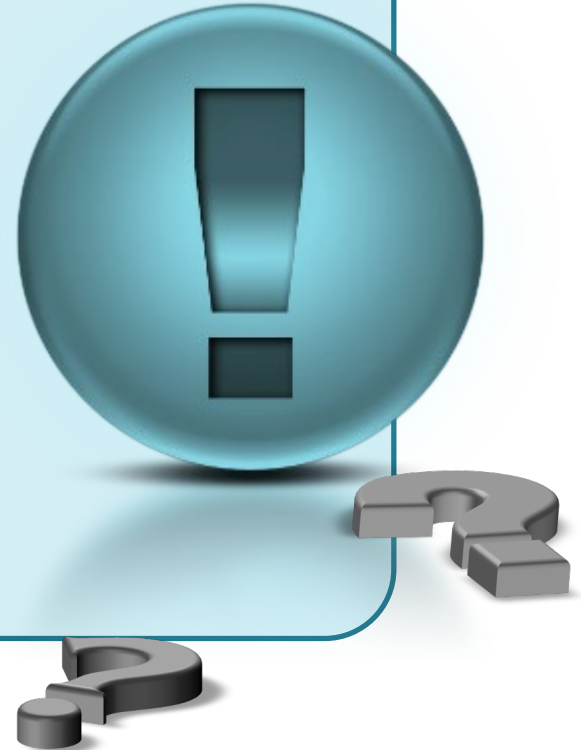
Dengan mengerti **cara berpikir generasi** kita dapat meningkatkan **keterampilan berkomunikasi**

Orang Tidak Meninggalkan Pekerjaannya

**Mereka
meninggalkan
pemimpinnya!**



- Gen Z adalah generasi yang oportunistis dan berjiwa entrepreneurial, mereka bisa berganti pekerjaan dalam waktu 1 tahun jika tidak merasa berkembang
- Gen Y umumnya bekerja maksimum 3 tahun di satu perusahaan dan itupun APABILA mereka menyukai atasannya dan pekerjaannya
- Gen X akan berganti karir 7-9 kali sepanjang hidupnya dan mereka lebih memilih pekerjaan yang berbentuk proyek
- Boomers pensiun atau 'berganti pekerjaan' dan memiliki motivasi yang berbeda selain bekerja giat



Apa saja dampaknya?

Organisasi perlu merestrukturisasi cara orang bekerja seperti jam kerja, cara kerja yang fleksibel, bekerja dari rumah, dll.

Teknologi akan terus mengambil alih tugas yang awalnya dilakukan oleh orang lain

Pemimpin butuh untuk belajar memimpin di dalam 'dunia baru' dengan perputaran staff, pelatihan yang konsisten dan motivasi



Boomers



- Tidak pensiun seperti yang direncanakan tetapi mereka ‘berpindah pekerjaan’
- Berganti prinsip dari bekerja keras menjadi menikmati kehidupan
- Terbiasa dengan hirarki, struktur dan proses
- Persepsi terhadap loyalitas adalah untuk jangka panjang
- Bekerja keras untuk mencapai tujuan



- Bertumbuh dengan MTV, Madonna & PacMan
- Orang tua adalah Boomers dan tradisional
- Mencoba untuk mengikuti peraturan dari Boomers tetapi ada yang dikurangi dan diubah
- Menginginkan hidup yang seimbang dan waktu dengan keluarga
- Percaya bahwa mereka dapat bekerja di mana saja dan tidak ingin terikat dengan jam kerja kantor
- Ingin bekerja berdasarkan proyek dan kebebasan

Y Generation

- Bertumbuh dengan teknologi sejak lahir
- Zaman You Tube, Facebook dan Twitter
- Secara sosial dan global terhubung melalui teknologi
- Diasuh oleh Gen X dan orang tua Zoomers
- Tingkat percaya diri yang tinggi
- Memiliki mental “Life is too short”
- Ingin bersenang-senang & mendapatkan penghargaan



Fenomena sosial yang membentuk Gen Z?

- Gen Z tidak mengetahui dunia **sebelum peristiwa 9/11 di Amerika Serikat**
- Gen Z lahir setelah kolapsnya komunisme dan **naiknya China dalam tatanan ekonomi global**
- Gen Z hidup di era dimana konten dan informasi dibagikan secara **gratis**, dan **pembelian secara online** menjadi bagian dari cara hidup yang lumrah



Fenomena sosial yang membentuk Gen Z?

GEN Z adalah **Generasi pertama** yang...

- Tidak pernah tahu rasanya hidup **didunia tanpa website**
- Tidak pernah menggunakan **telpon yang berisi kartu**
- Tidak tahu apa itu **disket**



Gen Z di Tempat Kerja

1. Aspirasi Karir

Gen Z lebih suka bekerja di **industri yang dekat** dengan mereka di kehidupan personal, daripada industri yang mereka tidak familiar

2. Pengembangan Karir

Gen Z menginginkan keberagaman dan **kesempatan entrepreneurial** dengan keamanan yang stabil

3. Gaya Kerja

Gen Z lebih memilih tugas individu dibandingkan aktivitas berbasis tim, tetapi mereka tetap menyukai membangun hubungan, Mereka **menyukai kemandirian tetapi bukan isolasi**

4. Nilai Dasar

Gen Z tidak hanya menilai perusahaan dari kualitas produk/pelayanannya tetapi **etika, kegiatan-kegiatan mereka dan dampak sosial** perusahaan tersebut

5. Perilaku dan Karakter

Ketergantungan Gen Z pada media sosial akan mengimplikasikan bagaimana mereka berinteraksi dan ingin dipersepsikan

Gen Z di Tempat Kerja



6. Keberagaman dan inklusi

Bukan hanya menghargai **keberagaman dan kesetaraan ras dan gender**, tetapi mereka juga menghargai keberagaman identitas setiap individu.

7 . Generasi paling edukatif sepanjang sejarah

Berlawanan dengan kepercayaan umum bahwa Gen Z tidak menyukai pendidikan, Gen Z ternyata menyukai ide untuk belajar di **perguruan tinggi selama 4 tahun** dan menganggap **edukasi adalah hal yang sangat penting baik di sekolah maupun di tempat kerja.**

Cara Memotivasi Multi Generasi

Gen Z	Generasi Y	Generasi X	Generasi Baby Boomers
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kejujuran terkait pekerjaan <input type="checkbox"/> Pelatihan yang mobile friendly <input type="checkbox"/> Perusahaan yang berkontribusi di masyarakat <input type="checkbox"/> Budaya kerja yang fleksibel <input type="checkbox"/> Mengembangkan karir mereka 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cara pembelajaran yang menyenangkan melalui permainan & teknologi <input type="checkbox"/> Atasan yang ramah dapat didekati dan yang membagikan apa yang mereka ketahui <input type="checkbox"/> Fleksibilitas kerja <input type="checkbox"/> Penghargaan secara kelompok 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kerja yang bersifat proyek <input type="checkbox"/> Waktu yang fleksibel dan alternatif libur di hari Jumat <input type="checkbox"/> Perlengkapan teknologi yang termuktahir <input type="checkbox"/> Penghargaan yang melibatkan keluarga 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Terstruktur/proses/terencana <input type="checkbox"/> Kesempatan untuk mengambil waktu liburan <input type="checkbox"/> Bonus dalam bentuk uang <input type="checkbox"/> Baby Boomers menyukai pemimpin yang memberikan kepercayaan penuh

Memimpin Generasi dengan Memadukan Kecerdasan Generasi

- Kecerdasan Generasi adalah keahlian spesifik yang setiap generasi bawa ke dalam pekerjaan
- Fokus kepada kekuatan dari setiap generasi dapat meningkatkan inovasi dan kerjasama tim
- Dengan menyesuaikan kepemimpinan Anda menjadi melibatkan semua nilai - nilai dari setiap generasi dapat meningkatkan kepercayaan diri



MODUL 6

Managing Stress & Personal Emotion



Emosi dan semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas kerja tim



Kecerdasan Emosional

Serangkaian pengetahuan dan keterampilan emosional, personal dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk secara sukses menangani permintaan dan tekanan lingkungannya.

(Bar-On, 1997)

Mengapa kita memiliki "Respon Emosional"?

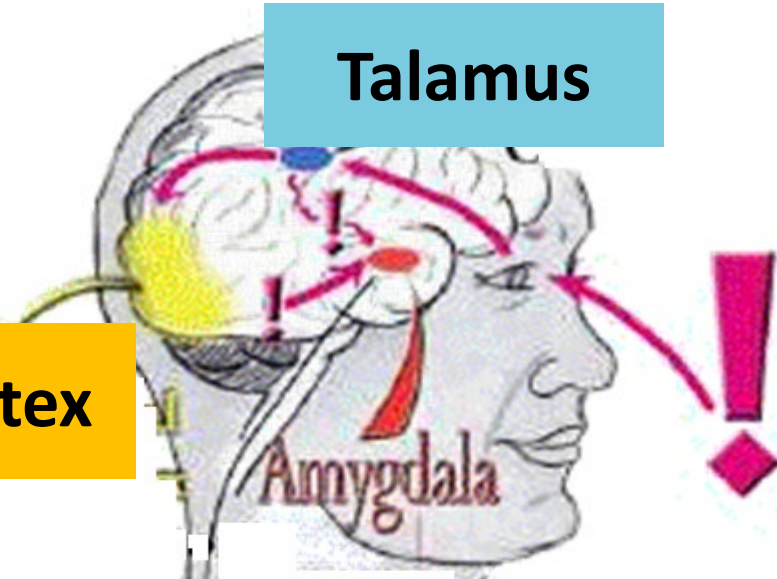
Pengalaman emosional kita
disimpan di Amygdala

Memori ini akan

mempengaruhi bagaimana kita
bertindak diluar kesadaran kita

Neo Cortex

Talamus



Emotional Intelligence

Kesadaran Diri

Penilaian Diri
Kesadaran Diri Emosional
Obyektivitas
Pengekspresian Diri

Pengelolaan Diri

Pengelolaan Stres
Pengendalian Dorongan Impulse
Kemandirian Diri
Adaptabilitas
Penyelesaian Masalah

Motivasi Diri

Optimisme
Dorongan Berprestasi
Kepuasan Diri

Kesadaran Sosial

Memahami Kepribadian
Empati

Keterampilan Sosial

Hubungan Interpersonal
Orientasi Kelompok



Istilah “stress” diambil dari kata Latin *stringere* (*to draw tight*)

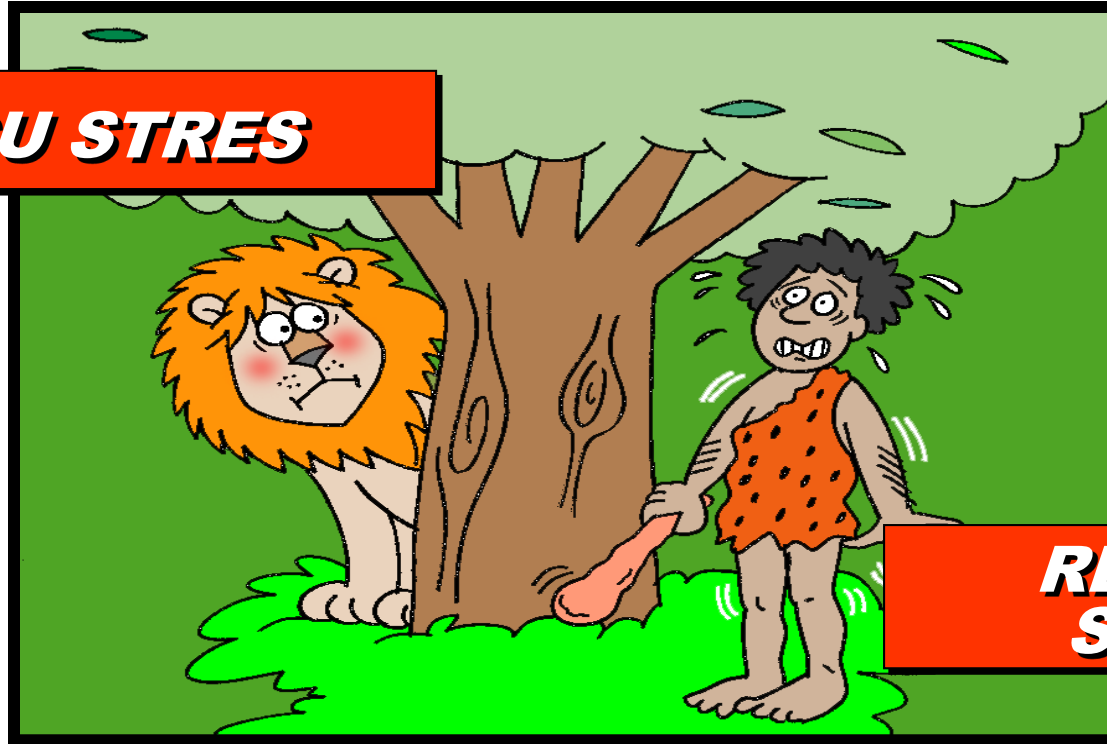
Apakah Stress itu hal yang buruk?

Stress tidak selalu menjadi hal yang buruk, karena bisa memotivasi Anda untuk bertindak, tetapi terlalu banyak stress dapat menjadi berbahaya.



Stress adalah bagian dari kondisi manusia

PEMICU STRES



***RESPON
STRES***

TIPE STRESS

Acute distress: Stress yang berhubungan dengan sebuah kejadian tertentu, intens dan berlangsung sebentar.

Chronic distress: Stress berkepanjangan.

Acute episodic distress: Stress sebagai cara hidup

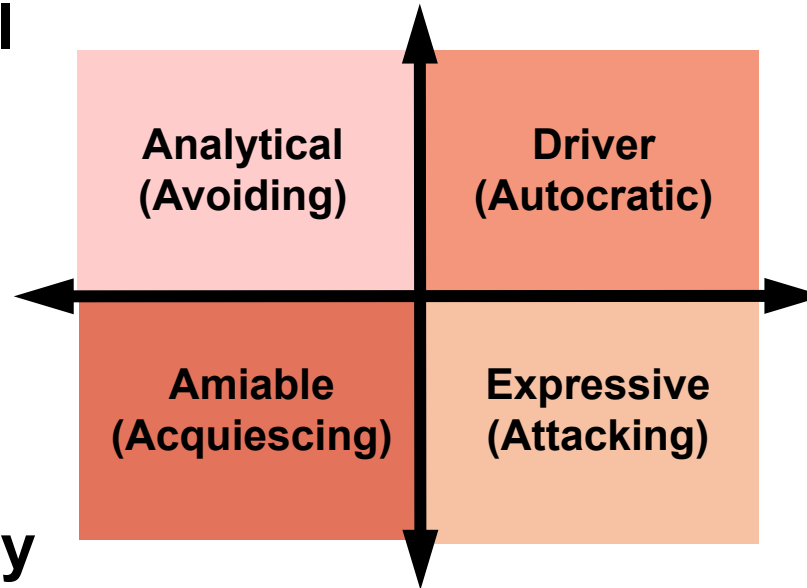


Pengelolaan Stres:

- Menangani tekanan secara aktif dan efektif
- Memilih tindakan untuk mengelola stres
- Merasa dapat mengendalikan situasi

Fall back behaviour

**“I can’t deal
with that
now.”**



**“Just do
it!”**

**“If you say
so.”**

**“You’re
crazy!”**

Stress Diary



Belajar untuk bilang TIDAK



Kendalikan sikap perfeksionis Anda



Bayar hutang tidur Anda



Berolahraga secara rutin



Stress ball



LIMA CARA UNTUK MENCEGAH STRESS

1. Berolah raga setiap hari
2. Mengatur kebutuhan sendiri
3. Bekerja dengan target yang terukur
4. Katakan apa yang Anda rasakan, secara langsung dan dengan asertif.
5. Lakukan hal-hal yang bermanfaat untuk membangkitkan semangat.

A man with dark hair and a beard, wearing a white shirt and a dark tie, is leaning forward and looking intently at a laptop screen. His expression is one of frustration or anger, with his mouth slightly open and his hand near his chin. The background is a plain, light-colored wall. The overall scene suggests a moment of emotional volatility or impulsive behavior in a professional setting.

Pengendalian Dorongan Impulse:

- Menghentikan dorongan bertindak secara emosional
- Jarang bersikap tidak sabar dan **lepas kendali**